

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya)

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

ERLINDA OKTARINI

0913010047/FE/EA

KEPADA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Diajukan Oleh :

ERLINDA OKTARINI

0913010047/FE/EA

KEPADA

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

JAWA TIMUR

2013

SKRIPSI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya)

Disusun Oleh :

ERLINDA OKTARINI

0913010047/FE/EA

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh
Tim Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 20 Juni 2013

Pembimbing Utama

Tim Penguji
Ketua

Dra. Ec. Sri Hastuti, MSi

Dra. Ec. Anik Yuliati, MAks
Sekretaris

Dra.Ec. Sri Hastuti, MSi
Anggota

Drs. Ec. Eko Riadi, MAks

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur

Dr. H.R.Dhani Ichsanuddin Nur, SE.MM
NIP. 19630924 198903 1001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur kepada Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karuniaNya yang tak terhingga sehingga penulis berkesempatan menimba ilmu hingga jenjang Perguruan Tinggi. Berkat rahmatNya pula memungkinkan penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH LOCUS OF CONTROL, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL” (Studi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya).

Sebagaimana diketahui bahwa penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE). Walaupun dalam penulisan skripsi ini penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran dan bantuan maupun dorongan dari beberapa pihak maka skripsi ini tidak akan mungkin dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya.

3. Bapak. Drs. Ec. H. R.A Suwaidi, M.S selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Surabaya
4. Bapak Dr. Hero Priono, SE, M.Si, Ak selaku Ketua Program studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Ibu Dra.Ec. Sri Hastuti, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk yang sangat berguna sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Drs. Ec. Sjarief Hidajat, M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberi bantuan dan nasihat sewaktu kuliah.
7. Bapak dan Ibu dosen program studi akuntansi fakultas ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku kuliah.
8. Kedua Orang Tua, Bapak Mujiono S.Pd dan Ibu Siti Khodijah, kakak Nofida Veronica S.E dan adik Dimas Setyonugroho yang telah memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan bantuannya secara moril maupun materiil yang telah diberikan selama ini sehingga mampu menghantarkan penulis menyelesaikan studinya.
9. Gufron Hadi Kuswantoro S.Psi dan keluarga yang telah mendukung dan tidak lelah memberikan semangat kepada penulis.
10. Sahabat seangkatan dan seperjuangan yang selalu ada disetiap suka dan duka. Diyantika, Elis, Karisna, Aviv, Alfian, Maulana, Rizky, Guntur, Asmoro, Andra dan lainnya yg tidak bisa disebutkan satu-persatu.
11. Elsa Triandani dan Amarus yang sudah mengajari penulis dengan sabar cara pengoperasian SPSS.

12. Mas Teguh selaku pegawai sub bagian Tata Usaha dan seluruh pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya yang turut membantu dan meluangkan sejenak waktunya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.
13. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan didalam penulisan skripsi ini, oleh karenanya penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan di masa mendatang. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surabaya, Juni 2013

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	16
2.2.1 Locus of Control	16
2.2.2 Budaya Organisasi	17
2.2.3 Komitmen Organisasi	21

2.2.4 Kinerja Manajerial	25
2.2.5 Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Manajerial	29
2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial ...	30
2.2.7 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	31
2.3 Diagram Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.1.1 Definisi Operasional	33
3.1.2 Pengukuran Variabel	37
3.2 Teknik Penentuan Sampel	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.1 Jenis Data	39
3.3.2 Sumber Data	40
3.4 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	41
3.4.1 Uji Kualitas Data	41
3.4.1.1 Uji Validitas	41
3.4.1.2 Uji Reabilitas	41
3.4.1.3 Uji Normalitas	42
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	42

3.4.2.1 Uji Multikolinieritas	43
3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas	43
3.4.3 Teknik Analisis Data	44
3.4.4 Uji Hipotesis	45
3.4.4.1 Uji F (Uji Model)	45
3.4.4.2 Uji t (Uji Parsial)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	47
4.1.1 Makna Logo Pemerintah Kota Surabaya	47
4.1.2 Letak DPPK Kota Surabaya	48
4.1.3 Visi dan Misi DPPK Kota Surabaya	48
4.1.4 Dasar Hukum Organisasi	50
4.1.5 Struktur Organisasi DPPK Kota Surabaya	50
4.1.6 Tugas-Tugas Pokok DPPK Kota Surabaya	52
4.1.7 Struktur Kepegawaian	55
4.2 Deskripsi Jawaban Responden	56
4.2.1 Karakteristik Responden	56
4.2.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	59
4.3 Uji Kualitas Data	64
4.3.1 Uji Validitas	64

4.3.2 Uji Reliabilitas	67
4.3.3 Uji Normalitas	69
4.4 Uji Asumsi Klasik	70
4.4.1 Multikolinieritas	70
4.4.2 Heteroskedastisitas	71
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.5.1 Persamaan Regresi Linier Berganda	72
4.5.2 Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.5.3 Uji Kesesuaian Model F	75
4.5.4 Uji Hipotesis (Uji t)	76
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian dan Implikasi Penelitian	77
4.6.1 Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.6.2 Implikasi Penelitian	81
4.6.3 Perbedaan Hasil Penelitian Sekarang dengan Penelitian Terdahulu	82
4.6.4 Keterbatasan Penelitian	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Anggaran dan realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Surabaya	5
Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian ini dengan Penelitian Sebelumnya	15
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai DPPK Kota Surabaya	55
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Pegawai DPPK Kota Surabaya	56
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4.5 Jabatan Responden	58
Tabel 4.6 Pangkat/Golongan Responden	58
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi pada Variabel Locus Of Control.....	59
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi pada Variabel Budaya Organisasi	61
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi pada Variabel Komitmen Organisasi	62
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi pada Variabel Kinerja Manajerial	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Locus Of Control (X_1)	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y)	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	69

Tabel 4.17 Hasil Nilai VIF	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Rank Spearman	71
Tabel 4.19 Persamaan Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.20 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4.21 Hasil Uji F	75
Tabel 4.22 Hasil Uji t	76
Tabel 4.23 Perbedaan Hasil Penelitian Terdahulu dengan Sekarang	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Logo Pemerintah Kota Surabaya	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Tabulasi Kuesioner

Lampiran 4 : Distribusi Frekuensi

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 : Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7 : Hasil Uji Normalitas

Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinieritas

Lampiran 9 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 10 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

PENGARUH LOCUS OF CONTROL, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya)

Oleh:

Erlinda Oktarini

ABSTRAK

Pada era otonomi, daerah diberi wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola sumber-sumber keuangan (desentralisasi administratif) demi kemakmuran rakyat di daerahnya. Hal ini berakibat pada fungsi dan peran yang harus dimainkan oleh para pejabat di daerah. Para pejabat yang melakukan fungsi perencanaan serta pengendalian anggaran adalah manajer dalam satuan kerja perangkat daerah. Manajer merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya. Sedangkan kinerja manajerial adalah penilaian perilaku manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan diri sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi atau organisasi. Kebutuhan informasi manajerial juga dipengaruhi oleh faktor personalitas yang ditunjukkan dengan locus of control dan lingkungan organisasi seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Data yang dipergunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah para manajer di tingkat top dan middle yang bekerja di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya yang berjumlah 21 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah berdasarkan uji kecocokan model, Locus of Control, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Secara parsial variabel Locus of Control dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Kata kunci : Locus of Control, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah merupakan upaya pemberdayaan daerah dalam pengambilan keputusan daerah berkaitan dengan pengelolaan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kepentingan, prioritas, dan potensi daerah tersebut. Dengan pemberian otonomi daerah kabupaten dan kota, pengelolaan keuangan sepenuhnya berada di tangan Pemerintah Daerah.

Pada era otonomi, daerah diberi wewenang dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola sumber-sumber keuangan (desentralisasi administratif) demi kemakmuran rakyat di daerahnya. Desentralisasi administratif tersebut, dimaksudkan untuk mendistribusikan kewenangan, tanggung jawab, dan pengelolaan sumber-sumber keuangan untuk menyediakan pelayanan publik (Coralie, 1987). Pelimpahan tanggung jawab tersebut terutama menyangkut perencanaan, pendanaan, dan pelimpahan manajemen fungsi-fungsi pemerintahan dari Pemerintah Pusat kepada aparat di daerah, bahkan sampai ke hirarki yang lebih rendah. Hal ini berakibat pada fungsi dan peran yang harus dimainkan oleh para pejabat di daerah (Widodo, 2001). Para pejabat yang melakukan fungsi perencanaan serta pengendalian anggaran adalah manajer dalam satuan

kerja perangkat daerah. Manajer merupakan orang yang bertanggungjawab atas organisasi atau unit yang dipimpinnya.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan otonomi daerah yang luas nyata dan bertanggung jawab. Keuangan daerah harus dikelola dengan baik agar semua hak dan kewajiban daerah yang dapat dinilai dengan uang dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kepentingan daerah (Dewinda, 2010).

Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial (Indriantoro, 1999). Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi (Putri, 2008).

Kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan diri sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan instansi atau organisasi. Kebutuhan informasi manajerial juga dipengaruhi oleh faktor personalitas yang ditunjukkan dengan locus of control dan lingkungan organisasi seperti budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Locus of control adalah tingkatan penerimaan tanggungjawab personal seseorang terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. Locus of

control menggambarkan keyakinan individu bisa mempengaruhi kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kehidupan. Locus of control dapat dibagi menjadi dua yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Locus of control internal yang ditunjukkan dengan pandangan bahwa suatu peristiwa baik atau buruk yang terjadi diakibatkan oleh tindakan seseorang, oleh karena itu terjadinya peristiwa tersebut berada dalam kontrol seseorang. Sedangkan locus of control eksternal ditunjukkan dengan pandangan bahwa peristiwa baik atau buruk yang terjadi tidak berhubungan dengan perilaku seseorang, diartikan suatu peristiwa tersebut terjadi diluar kontrol seseorang (Brownell:1981). Jadi, locus of control yang baik akan mempengaruhi kinerja manajerial yang menjadi baik pula (Putri, 2008).

Sedangkan budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Gemilang (2008) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mempengaruhi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya sistem sosial atau organisasi memengaruhi sikap dan

perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Manajer dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Komitmen dari pegawai merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja.

Dalam penelitian ini instansi yang menjadi sampel adalah Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan (DPPK) Kota Surabaya. Pemerintah Kota Surabaya dalam mengurus dan menyelenggarakan urusan-urusan yang menyangkut bidang pendapatan dan pengelolaan keuangan daerah sangat memerlukan keberadaan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan sebagai instansi pemerintahan yang dapat membantu pelaksanaan pembangunan daerah. Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya sebagai salah satu unsur pelaksanaan pemerintahan yang mempunyai pengaruh sangat penting dalam menggali sumber-sumber pendapatan kota berupa pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain pendapatan asli daerah yang sah. Kinerja manajerial yang baik

adalah untuk menjaga eksistensi atau kelangsungan hidup instansi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari realisasi Pendapatan Asli Daerah yang telah ditentukan pada awal periode dengan hasil yang dicapai selama periode tersebut.

Tabel 1.1

Target Anggaran dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Surabaya
Tahun 2007 sampai dengan Tahun 2011

Tahun	Anggaran	Realisasi	Pencapaian (%)
2007	584.742.410.284	607.649.295.691	103,92 %
2008	767.659.691.372	729.213.319.344	94,99 %
2009	882.616.818.643	809.795.526.042	91,75 %
2010	1.059.891.415.591	908.647.775.730	85,73 %
2011	2.139.625.575.460	1.886.514.301.580	88,17 %

Sumber: Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa realisasi PAD Kota Surabaya dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2011, terjadi peningkatan penerimaan PAD. Pada tahun 2007 penerimaan PAD Kota Surabaya sebesar Rp. 607.649.295.691,00 lalu meningkat menjadi Rp. 729.213.319.344,00 pada tahun 2008, pada tahun 2009 kembali meningkat menjadi Rp.809.795.526.042,00, pada tahun 2010 kembali meningkat menjadi Rp.908.647.775.730,00, pada tahun 2011 kembali meningkat menjadi Rp.1.886.514.301.580,00.

Namun apabila dianalisis, selama periode 5 tahun mulai tahun 2007 sampai dengan tahun 2011 penerimaan PAD yang ditargetkan hanya tercapai pada tahun 2007 sedangkan tahun 2008 sampai tahun 2011 penerimaan PAD tidak tercapai dari target yang dianggarkan, hal ini dapat dilihat dari realisasi yang lebih kecil dari target. Pada tahun 2007 penerimaan PAD mengalami pencapaian sebesar 103,92 %. Sedangkan pada tahun 2008 sampai 2011 mengalami penurunan. Pada tahun 2008 pencapaian hanya sebesar 94,99 % dari target yang dianggarkan, pada tahun 2009 pencapaian hanya sebesar 91,75% dari target yang dianggarkan, pada tahun 2010 pencapaian hanya sebesar 85,73% dari target yang dianggarkan, dan pada tahun 2011 pencapaian hanya sebesar 88,17 % dari target yang dianggarkan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial DPPK Kota Surabaya kurang maksimal atau kurang efektif.

Atas dasar latar belakang permasalahan tersebut diatas timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul : "Pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya)".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat disusun rumusan masalah bahwa apakah terdapat

pengaruh antara Locus of Control, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris pengaruh Locus of Control, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti, instansi, akademis dan peneliti selanjutnya. Manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam akuntansi sektor publik;

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi secara praktik dan organisasi bagi Instansi yg dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kontribusi Praktis

Diharapkan memberikan implikasi terkait dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada organisasi sektor publik, serta diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-

faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja manajerial instansi pemerintahan.

b. Kontribusi Organisasi

Pemerintahan daerah dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan acuan dalam implementasi locus of control, budaya organisasi dan komitmen organisasi untuk merumuskan langkah-langkah yang diambil mengenai hal-hal tersebut sehingga dapat terciptanya peningkatan kinerja manajerial instansi pemerintahan.

3. Bagi Akademis dan Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi keperilakuan dalam konteks pemerintahan daerah. Bagi peneliti lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya.